

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa jurnal dan skripsi yang digunakan sebagai acuan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu untuk pedoman penelitian ini juga sebagai masukan-masukan dalam penentuan dimensi pengukuran:

**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian Terdahulu	Hasil Temuan	Relevansi
<b>Allesia Anindiya Melinda (2012)</b> dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Kohesivitas Kelompok Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah “X”.	Dari hasil penelitian, memang menemukan adanya hubungan antara kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi karyawan, namun penelusuran membuktikan bahwa hal itu tidak berlaku umum. Kedua variabel itu hanya berhubungan dalam kondisi karyawan laki-laki, bersuku bangsa Jawa, berusia tua, dan mengenyam pendidikan baik rendah ataupun tinggi.	Penelitian Allesia menggunakan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependent atau terikat sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah melihat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent.
<b>Dicky Zulfikry dan Umar Yusuf (2013)</b> dengan jurnal penelitiannya yang berjudul “Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup erat atau sedang antara kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan pada bagian pemasaran ekspor PT Bio Farma sebesar $r_s = 0,587$ , artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja	Sama-sama memfokuskan melihat pengaruh yang diberikan oleh kohesivitas kelompok. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Bagian Pemasaran Ekspor PT. Biofarma (Persero), sementara penelitian ini

Karyawan pada Bagian Pemasaran Ekspor PT. Biofarma (Persero)".	karyawan yang dimiliki oleh anggota kelompok pemasaran.	dilakukan di kafe Billiard <i>Pool Center</i> O2 Malang.
<b>Amalia Pramuditha Ayu (2009)</b> dengan skripsinya yang berjudul "Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan".	Penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi. Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan suatu hotel di Pekalongan. Variabel independen dan dependent yang digunakan ialah kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.	Penelitian ini menggunakan teori dalam ilmu psikologi dan dilakukan pada karyawan hotel, sementara penelitian ini menggunakan sudut pandang sosiologis dan dilakukan pada karyawan di kafe Billiard <i>Pool Center</i> O2 Malang.

Sumber: Diolah

## B. Kajian Pustaka

### 1. Kohesivitas Kelompok

Pengertian Kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya akan semakin loyal pada kelompok (Wijayanto, 2012). Lebih lanjut dalam bukunya Wijayanto, (2012), Robbin (1998)

mengatakan, Kekohesifan kelompok adalah yaitu tingkat dimana para anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal didalam kelompok tersebut. Kohesivitas kelompok memang penting untuk menyatukan beragam anggota menjadi satu kelompok. Tingginya kohesifitas kelompok berhubungan dengan kesesuaian anggota kelompok dengan norma kelompok, semangat bekerja sama dalam kelompok, maupun komunikasi (Wijayanto, 2012). Terdapat empat cara untuk meningkatkan kohesivitas kelompok, yaitu (Wijayanto, 2012):

- a. Menjelaskan kepedulian mengenai kompetisi. Manajer dapat menjelaskan keberadaan kompetisi yang tinggi dengan competitor (dari dalam maupun luar organisasi) untuk meningkatkan kohesivitas.
- b. Meningkatkan daya tarik antarpribadi. Seringkali, orang mau bergabung dalam sebuah tim karena identitas maupun kekaguman terhadap anggota tim.
- c. Meningkatkan interaksi. Interaksi dipercaya dapat meningkatkan kohesivitas dengan membuat acara – acara agar intensitas interaksi dapat ditingkatkan dan terjadi kohesivitas kelompok.
- d. Menciptakan tujuan bersama dan nasib bersama yang akan mempengaruhi tiga variabel fungsional dalam efektivitas kelompok, yaitu task interdependence, sense of potency, dan outcome interdependence.

Kelompok kohesif memang menguntungkan kelompok itu sendiri namun terkadang tidak bagi perusahaan, karena belum tentu kekohesifan kelompok dapat meningkatkan performa kerja kelompok tersebut. Kelompok kohesif harus berjalan sesuai norma – norma yang berlaku pada perusahaan. Peran konformitas adalah semakin kohesif, semakin terdapat kesesuaian anggota tim kepada norma-norma (Wijayanto, 2012).

## **2. Unsur Kohesivitas Kelompok Kerja**

Menurut Gross dan Martin (1952) dalam Ditha (2012) kohesivitas memiliki unsur- unsur:

- a. *Task Cohesiveness*, Sebagai komitmen kelompok bersama atau ketertarikan atas tugas/tujuan kelompok
- b. *Interpersonal Cohesiveness*, sebagai daya tarik anggota kelompok yang saling tertarik satu sama lain dalam kelompok

Sedangkan pendapat lain menurut Mullen dan Cooper (1994) dalam Ditha (2012) unsur-unsur kohesivitas kelompok adalah sebagai berikut:

- a. *Task Cohesiveness*, kelompok tugas adalah elemen penting dari kohesivitas kelompok ketika hubungan kohesivitas dan kinerja dianggap.
- b. *Interpersonal Cohesiveness*, kekompakan interpersonal mungkin melakukan sedikit lebih dari alasan dari anggota untuk

mengerahkan usaha hanya sebanyak yang diperlukan untuk tetap dalam kelompok.

- c. *Group Pride*, rasa bangga atas keanggotaan dan atas kekompakkan dalam kelompok.

Dalam penelitian terdahulu, Mark Eys, Todd Loughhead, Steven R. Bray dan Albert V (dalam Ditha (2012) Carron menyebutkan kohesivitas memiliki dua dimensi yang terkandung masing-masing dua pandangan yaitu pandangan dalam tugas, dan pandangan hubungan sosial dalam kelompok. Konseptual yang mengusulkan bahwa kohesi harus diperiksa sehubungan dengan baik tugas dan kepedulian sosial dengan orientasi kelompok dan bahwa kognisi tentang kekompakan "kelompok terkait dengan kelompok sebagai totalitas dan untuk cara di mana kelompok memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan"(Carron, dkk, 2002 dalam Ditha, 2012). Maka, konsep kohesifitas menurut mereka (Carron, dkk, 2002 dalam Ditha, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. *Social Cohesion* (kohesi sosial), yaitu daya tarik dari satu anggota ke anggota lainnya dan dari anggota kepada kelompok
- b. *Task Cohesion* (kohesi terhadap tugas), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik sebagai suatu unit yang dikoordinir dan sebagai bagian dari kelompok

- c. *Perceived Cohesion* (Kohesi terhadap rasa), yaitu pandangan kekompakan terhadap kelompok, rasa memiliki kepada kelompok dan merasakan kesatuan dalam kelompok.
- d. *Emotional Cohesion* (Kohesi secara emosi), yaitu besarnya emosional kelompok dan individu ketika di dalam kelompok

Weinberg dan Gould (2011) dalam Ditha (2012) mengatakan Kohesi Tugas mencerminkan sejauh mana anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan, sedangkan kohesi sosial mencerminkan atraksi interpersonal di antara anggota kelompok. Kohesi sosial, di sisi lain, mencerminkan sejauh mana anggota tim saling menyukai dan menikmati perusahaan satu sama lain. Kohesi sosial sering disamakan dengan atraksi interpersonal. Kelompok yang memiliki tingkat kekohesifan yang tinggi dan lebih baik dapat menolak gangguan dari kelompok yang lebih rendah dalam tingkat kekohesifannya. Kekohesifan kelompok yang tinggi cenderung mengarah pada perbaikan kinerja. Melihat persepsi karyawan dari pandangan seorang anggota kelompok melalui group integration, ketika terlibat dengan tugas maupun ketika terlibat dengan anggota kelompok satu sama lain. Serta melihat persepsi karyawan dari pandangan seseorang yang tergabung dalam suatu kelompok, interaksi yang terjalin ketika tengah dalam tugas maupun hubungan sosial terbangun dengan sendirinya yang menyebabkan kekompakan antara anggota kelompok satu sama lain. Penulis menetapkan unsur kohesi

Carron dan kolega sebagai dimensi untuk mengukur kekohesifan kelompok dalam kafe Billiard.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok**

Menurut Wagner & Hollenbeck (2010) dalam Ditha (2012) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu

- a. Saling berbagi tentang diri sendiri
- b. Menyetujui tujuan yang ingin dicapai kelompok
- c. Frekuensi terhadap interaksi
- d. Ukuran kelompok
- e. Penghargaan terhadap kelompok
- f. Evaluasi yang menyenangkan
- g. Ancaman dari luar dan Isolasi

### **4. Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, memfokuskan pada apa yang diperlukan perusahaan, pimpinan, dan karyawan untuk berhasil, dan tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2011).

Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan mengatur kerja

sama secara selaras dan terintegrasi antara pimpinan dan karyawan. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai, melalui serangkaian kegiatan, mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut (Wibowo, 2011). Costello (1994) dalam Ditha (2012) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Berdasarkan beberapa pengertian manajemen kinerja, peran yang dimiliki kegiatan manajemen kinerja sangat mendukung kesuksesan perusahaan. Secara tidak langsung, manajemen kinerja membantu para karyawan untuk lebih mengenal tugas – tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, mengembangkan kemampuan bekerja karyawan dengan pedoman kerja yang diberikan, dan tujuan paling penting manajemen kinerja untuk perusahaan yaitu karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga memberi kinerja yang optimal sesuai bahkan melebihi harapan perusahaan.



## 5. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Hasibuan, 2000). Lebih lanjut Hasibuan (2000) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Stewart dan Brown (2009) dalam Ditha (2012) ada 2 dimensi kinerja karyawan, yaitu

- a. *Task performance* yang terbagi menjadi:
  - 1) *Declarative knowledge* adalah karyawan memahami tugas-tugas yang perlu dilakukan untuk melaksanakan kewajiban dari pekerjaan yang diemban
  - 2) *Procedural knowledge and skill* adalah informasi dan keahlian yang diperlukan karyawan untuk mengambil tindakan kerja yang spesifik
- b. *Citizenship performance* terbagi menjadi:
  - 1) *Organizational citizenship* adalah tindakan positif karyawan ditunjukkan untuk membantu organisasi secara keseluruhan untuk sukses.

- 2) *Interpersonal citizenship* adalah tindakan positif karyawan yang ditunjukkan untuk membantu kesuksesan kerja rekan kerja.

#### **6. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini akan menggunakan dua buah variabel yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah kohesivitas kelompok dan variabel dependennya kinerja karyawan. Variabel pertama yaitu kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok dijelaskan sebagai kekompakan anggota kelompok yang dihasilkan melalui interaksi antar individu dalam kelompok.

Variabel kedua yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu kelompok berpegang pada suatu kesinergian yaitu dimana karyawan-karyawan yang terkumpul dalam suatu kelompok dituntut untuk bekerjasama guna mencapai tujuan kelompok tersebut, penyelesaian tugas-tugas kelompok sesuai dengan prosedur dan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Kohesivitas kelompok dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena dalam lingkungan pekerjaan, seorang karyawan akan tergabung dalam suatu kelompok kerja yang setiap anggotanya memiliki karakter, sikap dan keinginan yang berbeda-beda. Selain itu karyawan juga akan terlibat dalam interaksi sosial dengan sesama rekan kerja dalam satu kelompoknya.

Interaksi ini akan membentuk hubungan saling mempengaruhi antar anggota yang diarahkan untuk mencapai kesepakatan bersama dalam kelompok. Jika kesepakatan bersama dalam kelompok tercapai maka akan tercipta situasi yang kondusif dalam kelompok. Situasi kondusif dalam kelompok kerja lebih jauh akan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja dan akan memilih untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan atau tempat ia bekerja.

Hubungan antara kohesivitas dan kinerja tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja (Weinberg dan Gould, 2011 dalam Ditha, 2012). Kohesivitas yang ada dalam kelompok memang membawa dua kemungkinan yaitu positif atau negative, dimana sisi positifnya adalah timbul kekuatan dalam kelompok untuk tetap bersatu dalam kelompok dan timbul rasa senasib sepenanggungan yang mengakibatkan kekompakan yang kuat. Namun, terkadang kohesi dalam kelompok tidak selalu meningkatkan produktifitas atau bahkan tidak menghasilkan kinerja yang cukup baik. Kohesi dalam kelompok dalam sisi positif yaitu menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Maka, dalam kesempatan kali ini, peneliti ingin mengetahui apakah anggota-anggota didalam kelompok kohesi mendapat pengaruh yang sama atas kekohesivan dalam kelompok tersebut terhadap kinerja pribadi

karyawan tersebut. Karena apabila kohesivitas kelompok dapat meningkatkan kinerja karyawan secara pribadi kearah lebih baik maka kohesivitas kelompok mungkin dapat dikatakan cara yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif (Ditha, 2012).

Karena orang-orang di dalam masyarakat modern, melaksanakan sederet tugas yang relatif sempit, mereka membutuhkan banyak orang lain agar dapat bertahan hidup.

### **C. Konsep Solidaritas Sosial Dalam Perspektif Durkheim**

Teori Durkheim, dalam hal ini Durkheim mengacu kepada dua tipe solidaritas mekanis dan organik. Suatu masyarakat yang dicirikan oleh solidaritas mekanis bersatu karena semua orang adalah generalis. Ikatan di antara orang-orang itu ialah karena mereka semua terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang mirip dan mempunyai tanggung jawab-tanggung jawab yang mirip. Sebaliknya, suatu masyarakat yang dicirikan oleh solidaritas organik dipersatukan oleh perbedaan-perbedaan di antara orang-orang, oleh fakta bahwa semuanya mempunyai tugas-tugas dan tanggung jawab yang berbeda (George Ritzer, 2012)

Solidaritas sosial dipandang sebagai perpaduan kepercayaan dan perasaan yang di miliki para anggota suatu masyarakat tertentu. Rangkaian kepercayaan ini membentuk suatu sistem dan memiliki “ruh” tersendiri. Pada kajian lebih dalamnya, Durkheim mengemukakan pernyataan yang

lebih meyakinkan mengenai hakikat fakta-fakta sosial dan juga menetapkan kriteria metode analisisnya. Hasilnya adalah sebuah statemen terbaik untuk mengungkapkan positivistik yang di terapkan di zamannya. Prestasi lainnya adalah diperolehnya kepastian bahwa solidaritas sosial harus dianalisis sampai beberapa unsur komponennya (George Ritzer, 2012)

Berdasarkan analisis Durkheim, persoalan tentang solidaritas di kaitkan dengan sanksi yang diberikan kepada warga yang melanggar peraturan dalam masyarakat. Bagi Durkheim indikator yang paling jelas untuk solidaritas mekanis adalah ruang lingkup dan kerasnya hukum-hukum dalam masyarakat yang bersifat menekan (*represif*). Hukum-hukum ini mendefinisikan setiap perilaku penyimpangan sebagai sesuatu yang bertentangan dengan nilai serta mengancam kesadaran kolektif masyarakat. Hukuman represif tersebut sekaligus bentuk pelanggaran moral oleh individu maupun kelompok terhadap keteraturan sosial (*sosial order*). Sanksi dalam masyarakat dengan solidaritas mekanis tidak dimaksudkan sebagai suatu proses yang rasional.

Hukuman tidak harus merepresentasikan pertimbangan rasional dalam masyarakat. Hukum represif dalam masyarakat mekanis tidak termasuk pertimbangan yang diberikan yang sesuai dengan bentuk pelanggaran. Sanksi atau hukuman yang dikenakan kepada orang yang menyimpang dari keteraturan, tidak lain merupakan bentuk atau wujud kesadaran kolektif masyarakat terhadap tindakan individu tersebut (George Ritzer, 2012)

Pelanggaran terhadap kesadaran kolektif merupakan bentuk penyimpangan dari homogenitas dalam masyarakat. Karena dalam analisis Durkheim, ciri khas yang paling penting dari solidaritas mekanis itu terletak pada tingkat homogenitas yang tinggi dalam kepercayaan, sentimen, dan sebagainya. Homogenitas serupa itu hanya mungkin kalau pembagian kerja (*division of labor*) bersifat terbatas.

Model solidaritas seperti ini biasa di temukan dalam masyarakat primitif atau masyarakat tradisional yang masih sederhana. Dalam masyarakat seperti ini pembagian kerja hampir tidak terjadi. Seluruh kehidupan di pusatkan pada sosok kepala suku. Pengelolaan kepentingan kehidupan sosial bersifat personal. Keterikatan sosial terjadi karena kepatuhan terhadap nilai-nilai tradisional yang dianut oleh masyarakat. Demikian juga sistem kepemimpinan yang di laksanakan berjalan secara turun-temurun.

Potret solidaritas sosial dalam konteks masyarakat dapat muncul dalam berbagai kategori atas dasar karakteristik sifat atau unsur yang membentuk solidaritas itu sendiri. Veeger, K.J. (1992) mengutip pendapat Durkheim dalam George Ritzer, (2012) yang membedakan solidaritas sosial dalam dua kategori :

### **1. Solidaritas mekanis**

Solidaritas mekanis ini, terjadi dalam masyarakat yang memiliki ciri khas keseragaman pola-pola relasi sosial, memiliki latar belakang pekerjaan yang sama dan kedudukan semua anggota. Apabila nilai-

nilai budaya yang melandasi relasi mereka, dapat menyatukan mereka secara menyeluruh. Maka akan memunculkan ikatan sosial yang kuat dan di tandai dengan munculnya identitas sosial yang kuat pula. Individu menyatukan diri dalam kebersamaan, sehingga tidak ada aspek kehidupan yang tidak diseragamkan oleh relasi-relasi sosial yang sama. Individu melibatkan diri secara penuh dalam kebersamaan pada masyarakat. Karena itu, tidak terbayangkan bahwa hidup mereka masih dapat berlangsung apabila salah satu aspek kehidupan di pisahkan dari kebersamaan.

Solidaritas mekanis menunjukan berbagai komponen atau indikator penting. Contohnya yaitu, adanya kesadaran kolektif yang di dasarkan pada sifat ketergantungan individu yang memiliki kepercayaan dan pola normatif yang sama. Individualitas tidak berkembang karena di hilangkan oleh tekanan aturan atau hukum yang bersifat represif. Sifat hukuman cenderung mencerminkan dan menyatakan kemarahan kolektif yang muncul atas penyimpangan atau pelanggaran kesadaran kolektif dalam kelompok sosialnya. Singkatnya, solidaritas mekanis di dasarkan pada suatu “kesadaran kolektif” (*collective consciousness*) yang di lakukan masyarakat dalam bentuk kepercayaan dan sentimen total di antara para warga masyarakat. Individu dalam masyarakat seperti ini cenderung homogen dalam banyak hal. Keseragaman tersebut berlangsung terjadi

dalam seluruh aspek kehidupan, baik sosial, politik bahkan kepercayaan atau agama (George Ritzer, 2012)

Doyle Paul Johnson (1994) dalam George Ritzer (2012) secara terperinci menegaskan indikator sifat kelompok social atau masyarakat yang di dasarkan pada solidaritas mekanis, yakni

- a. Pembagian kerja rendah
- b. Kesadaran kolektif kuat
- c. Hukum represif dominan
- d. Individualitas rendah
- e. Konsensus terhadap pola normatif penting
- f. Adanya keterlibatan komunitas dalam menghukum orang yang menyimpang
- g. Secara relatif sifat ketergantungan rendah
- h. Bersifat primitif atau pedesaan.

Contoh masyarakat solidaritas mekanis dan organis. Yaitu masyarakat yang memiliki pola pembagian kerja yang sedikit, seperti pada masyarakat desa. Masyarakat desa memiliki homogenitas pekerjaan yang tinggi misalnya sebagai petani. Karena kesamaan yang dimiliki oleh masyarakat desa, membuat membuat kesadaran kolektif antara individu di dalam masyarakat itu sangat tinggi. Masyarakat desa juga homogenitas dalam hal kepercayaan di bandingkan masyarakat kota. Homogenitas itulah yang mempersatukan masyarakat desa.



## 2. Solidaritas organis

Solidaritas organis terjadi di masyarakat yang relatif kompleks dalam kehidupan sosialnya namun terdapat kepentingan bersama atas dasar tertentu. Pada kelompok sosialnya, terdapat ciri-ciri tertentu, yaitu :

- a. Adanya pola antar-relasi yang parsial dan fungsional
- b. Terdapat pembagian kerja yang spesifik,
- c. Adanya perbedaan kepentingan, status, pemikiran dan sebagainya.

Perbedaan pola relasi-relasi dapat membentuk ikatan sosial dan persatuan melalui pemikiran yang membutuhkan kebersamaan serta diikat dengan kaidah moral, norma, undang-undang, atau seperangkat nilai yang bersifat universal. Karena itu, ikatan solidaritas tidak lagi menyeluruh, melainkan terbatas pada kepentingan bersama yang bersifat parsial.

Solidaritas organis muncul karena pembagian kerja bertambah besar. Solidaritas ini di dasarkan pada tingkat saling ketergantungan yang tinggi. Ketergantungan ini di akibatkan karena spesialisasi yang tinggi di antara keahlian individu. Spesialisasi ini juga sekaligus mengurangi kesadaran kolektif yang ada dalam masyarakat mekanis. Akibatnya, kesadaran dan homogenitas dalam kehidupan sosial tergeser. Keahlian yang berbeda dan spesialisasi itu, munculah ketergantungan fungsional yang bertambah antara individu-individu

yang memiliki spesialisasi dan secara relatif lebih otonom sifatnya. Menurut Durkheim itulah pembagian kerja yang mengambil alih peran yang semula di dasarkan oleh kesadaran kolektif.

Contoh dalam solidaritas organis ialah perusahaan dagang. Alasan yang mempersatukan organisasi itu kemungkinan besar ialah motivasi-motivasi anggotanya. Keinginan mereka akan imbalan ekonomi yang akan di terima atas partisipasinya, dan di dalam organisasi dagang masing-masing anggotanya akan merasa tergantung satu dengan yang lain. Misalnya dalam suatu pabrik, ada kecenderungan orang berada di mesin teknisi, pengawas, penjual, orang yang memegang pembukuan, sekretaris, dan seterusnya. Semua kegiatan mereka memiliki hubungan spesialisasi dan saling ketergantungan. Sehingga sistem tersebut membentuk solidaritas menyeluruh yang berfungsi berdasarkan pada saling ketergantungan.

Contoh lainnya yaitu dalam masyarakat dengan solidaritas mekanis, proses perubahan kepemimpinan di lakukan secara turun temurun dari kepala suku atau etua adat. Berbeda dengan masyarakat organis proses suksesi kepemimpinan di lakukan dengan melibatkan partisipasi masyarakat atau individu. Contohnya seperti pemilihan umum presiden dan wakil presiden di Indonesia melalui Pemilu yang melibatkan seluruh warga Negara Indonesia.

Karl Manheim lebih mencermati pandangan Durkheim, di mana dalam solidaritas organis di ciptakan pembagian kerja dalam

kelompok sosial. Pembagian kerja tersebut membagi aktivitas yang mulanya hanya dilaksanakan oleh satu individu menjadi lebih besar dengan bagian-bagian yang saling melengkapi satu sama lain. Pembagian kerja akan menimbulkan sebuah integrasi sosial yang kuat, secara fungsional di butuhkan untuk saling melengkapi. Karena itu untuk memunculkan suatu solidaritas sosial dalam kelompok berdasarkan kepentingan bersama yang sifatnya tertentu.

Nampak bahwa pada solidaritas organis menekankan tingkat saling ketergantungan yang tinggi, akibat dari spesialisasi pembagian pekerjaan dan perbedaan di kalangan individu. Perbedaan individu akan mengurangi kesadaran kolektif, yang tidak penting lagi sebagai dasar untuk keteraturan sosial. Kuatnya solidaritas organis menurut Durkheim di tandai dengan eksistensi hukum yang bersifat *restitutif* atau memulihkan, melindungi pola ketergantungan yang kompleks antara berbagai individu yang terspesialisasi atau kelompok-kelompok dalam masyarakat.

Doyle Paul Johnson pun secara terperinci menegaskan indikator sifat kelompok sosial atau masyarakat pada solidaritas organis, yakni;

- a. Pembagian kerja tinggi;
- b. Kesadaran kolektif lemah;
- c. Hukum restitutif/memulihkan dominan;
- d. Individualitas tinggi;
- e. Konsensus pada nilai abstrak dan umum penting;

- f. Badan-badan kontrol sosial menghukum orang yang menyimpang;
- g. Saling ketergantungan tinggi; dan
- h. Bersifat industrial perkotaan.

Agar lebih jelasnya berikut ini adalah perbedaan solidaritas mekanis dan solidaritas organis :

**TABEL 2.2**

**PERBEDAAN SOLIDARITAS MEKANIS DAN SOLIDARITAS ORGANIS**

<b>Solidaritas Mekanis</b>	<b>Solidaritas Organik</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Relatif berdiri sendiri (tidak bergantung pada orang lain) dalam keefisienan kerja.</li> <li>b. Terjadi di masyarakat sederhana.</li> <li>c. Ciri dari masyarakat tradisional (pedesaan)</li> <li>d. Kerja tidak terorganisir</li> <li>e. Beban lebih berat</li> <li>f. Tidak bergantung dengan orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saling keterkaitan dan mempengaruhi dalam keefisienan kerja.</li> <li>b. Di langungkan oleh masyarakat yang kompleks.</li> <li>c. Ciri dari masyarakat modern (perkotaan).</li> <li>d. Kerja terorganisir dengan baik.</li> <li>e. Beban ringan.</li> <li>f. Banyak saling bergantung dengan yang lain</li> </ul>

Sumber : George Ritzer, 2012

Dapat di simpulkan bahwa solidaritas mekanis di bentuk oleh masyarakat yang masih memiliki kesadaran kolektif yang sangat tinggi, kepercayaan yang sama, cita-cita dan komitmen moral. Masyarakat yang menggunakan solidaritas mekanis, mereka melakukan aktifitas yang sama dan memiliki tanggung jawab yang sama.

Sebaliknya, solidaritas organis di bentuk karena semakin banyak dan beragamnya pembagian kerja. Sehingga pembagian kerja tersebut membuat spesialisasi pekerjaan di dalam masyarakat yang menyebabkan kesadaran kolektif menjadi menurun. Semua kegiatan spesialisasi mereka berhubungan dan saling tergantung satu sama lain, sehingga sistem tersebut membentuk solidaritas menyeluruh yang berfungsi didasarkan pada saling ketergantungan (George Ritzer, 2012)

#### **D. Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, hipotesis penelitiannya ialah diduga ada pengaruh tingkat kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada *Kafe Billiard Pool Center O2 Malang*.